

Wyrok z dnia 7 grudnia 1999 r.

I PKN 417/99

Wytypowanie do zwolnienia pracownika o dłuższym stażu, lecz niższych kwalifikacjach formalnych nie może być w zasadzie oceniane jako nadużycie prawa do wypowiedzenia stosunku pracy.

Przewodniczący: SSN Barbara Wagner, Sędziowie SN: Józef Iwulski, Andrzej Kijowski (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 7 grudnia 1999 r. sprawy z powództwa Jadwigi J. przeciwko [...] Fabrykom Mebli S.A. w Z.G. o przywrócenie do pracy, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze z dnia 17 maja 1999 r. [...]

o d d a l i ł kasację.

U z a s a d n i e n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 11 marca 1999 r. [...] oddalił powództwo Jadwigi J. o przywrócenie do pracy w pozwanych [...] Fabrykach Mebli S.A. w Z.G. W motywach tego rozstrzygnięcia Sąd Pracy powołał się na poniższe ustalenia faktyczne.

Powódka Jadwiga J. zatrudniona była w pozwanej Spółce Akcyjnej od dnia 1 września 1983 r. do dnia 31 stycznia 1999 r. na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Ostatnio powódka zajmowała stanowisko telefonistki, a jej średnie wynagrodzenie z 3 miesięcy wynosiło brutto 806,32 zł.

Pozwana zamierzała w IV kwartale 1998 r. dokonać zmniejszenia stanu zatrudnienia w trybie postępowania określonego w ustawie z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 1990 r. Nr 4, poz. 19 ze zm.). W tym celu o zamiarze swym zawiadomiła zakładowe organizacje

związkowe, jak również organ zatrudnienia stopnia podstawowego. Wobec niezawarcia porozumienia pomiędzy prezesem zarządu pozwanej Spółki a zakładowymi organizacjami związkowymi co do określenia zasad postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem zwolnienia z pracy z przyczyn zakładowych, pozwany pracodawca z dniem 15 grudnia 1998 r. wprowadził w tym zakresie regulamin przewidziany w art. 4 ust. 3 ustawy. W ramach tzw. ogólnego zarządu zwolnieniem miała zostać objęta grupa 33 pracowników, w tym powódka zatrudniona na stanowisku telefonistki. W dniu 28 grudnia 1998 r. powódka, członek NSZZ pracowników Spółki, otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczynę wskazano „złą kondycję finansową spółki – brak płynności finansowej (konieczność zmniejszenia kosztów), nadmierny (5 –miesięczny) stan magazynowy wyrobów gotowych, mały rynek zbytu (niska sprzedaż – konieczność zmniejszenia produkcji)”. W wypowiedzeniu powołano się na art. 1 ust.1 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. Pozwany pracodawca dokonał połączenia stanowisk pracy telefonistki i referenta do spraw administracyjnych. To stanowisko z dniem 1 lutego 1999 r. objęła Agnieszka S., zajmująca stanowisko referenta do spraw gospodarczych. W dniu 21 grudnia 1998 r. otrzymała ona wypowiedzenie zmieniające. Legitymuje się ona wykształceniem średnim, a poza tym kontynuuje naukę w Centrum Kształcenia Ustawicznego w Z.G. W okresie od grudnia 1998 r. do lutego 1999 r. pozwany dokonał z zakładowych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę 23 pracownikom.

W ocenie Sądu Pracy, wypowiedzenie dokonane powódce mieści się w zakresie zastosowania ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r., gdyż zostały spełnione łącznie wszystkie przesłanki wymienione w jej art. 1 ust. 1. Pozwany zachował także obowiązujący go tryb postępowania, określony w art. 2-4 ustawy. Te okoliczności nie były zresztą kwestionowane przez powódkę, która podnosiła tylko że jej stanowisko nie uległo likwidacji. Sąd pierwszej instancji podkreślił jednak, że pozwany pracodawca ma prawo dokonywać takie zmiany w zakresie zatrudnienia, jakie umożliwiają mu poprawę bardzo trudnej sytuacji ekonomicznej. Łączenie stanowisk pracy i oferowanie ich pracownikom posiadającym określone kwalifikacje jest działaniem racjonalnym. Powierzenie A.S. stanowiska pracy o skumulowanych zadaniach nie jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Na korzyść powódki działała jedynie okoliczność dłuższego stażu pracy. Sytuacja rodzinna powódki, sama przez się nie jest wystarczającą przesłanką do zakwestionowania decyzji pracodawcy.

Apelację wniesioną od tego orzeczenia przez powódkę oddalił Sąd Okręgowy-

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze wyrokiem z dnia 17 maja 1999 r. [...] Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy, jak też ich prawną ocenę. Sąd Okręgowy podkreślił, że pozwana Spółka odnotowała w 1998 r. straty w wysokości 8,5 mln. złotych, więc zasadne było dążenie do redukcji zatrudnienia, osiąganey także w drodze kumulacji stanowisk, powierzanych następnie osobom wyżej kwalifikowanym i zdolnym do równoczesnego spełnienia więcej niż jednej funkcji. Przyczyny wypowiedzenia dokonanego powódce należy zatem ocenić jako rzeczywiste i uzasadnione, tym bardziej że do jej pracy zgłaszane były „zastrzeżenia”.

Kasację od powyższego wyroku wniosła w imieniu powódki jej pełnomocnik, zarzucając „naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię, tj. art. 45 KP i art. 8 KP, co miało wpływ na wynik sprawy” i domagając się na tej podstawie uchylecia zaskarżonego orzeczenia oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazania sprawy temu Sądowi do ponownego rozpoznania, jak też orzeczenia o należnych kosztach procesu za wszystkie instancje. W uzasadnieniu kasacji podniesiono w szczególności, że skarżąca ma za sobą 31 lat nienagannej pracy zawodowej, a znajduje się w trudnej sytuacji materialnej, utrzymując z niskiej pensji studiującego syna. Po ukończeniu kursu w zawodzie telegrafistki, może skarżąca wykonywać zawód telefonistki w połączeniu z funkcją pracownika administracyjno-gospodarczego. Subiektywna i niczym nie udokumentowana opinia byłego przełożonego o „zastrzeżeniach” wobec pracy nie może „przekreślać jej nienagannej pracy”. Natomiast połączenie dwóch stanowisk, wskutek czego jedno ulega likwidacji „zobowiązywało pozwaną do oceny, a Sąd do kontroli, czy indywidualizacja wypowiedzenia umowy o pracę była uzasadniona w rozumieniu art. 45 KP i art. 8 KP”. Pracownikowi z dłuższym stażem i jedynemu żywicielowi rodziny, który wskutek reorganizacji w zakładzie nie może pozostać na dotychczasowym stanowisku, pracodawca powinien w świetle zasad współżycia społecznego zaproponować inną pracę, zbliżoną do wcześniej wykonywanej.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu. Sąd Najwyższy rozpoznaje bowiem sprawę w granicach kasacji, wyznaczonych przede wszystkim przez przytoczenie podstaw oraz ich uzasadnienie, a z urzędu bierze pod rozwagę jedynie nie-

ważność postępowania (art. 393¹¹ w związku z art. 393³ KPC). Wobec niestwierdzenia przesłanek powodujących nieważność postępowania, przedmiotowa skarga może być badana jedynie w świetle rzeczywiście postawionych w niej zarzutów, których przedmiotem jest błędna wykładnia przepisów art. 45 i art. 8 KP. Wnosząca kasację nie konkretyzuje jednak, którą z trzech jednostek redakcyjnych art. 45 KP ma na względzie, a w odniesieniu do obu powołanych przepisów nie podaje na czym miałyby polegać ich rzekomo błędna wykładnia, nie mówiąc już o próbie zaprezentowania prawidłowej wykładni. Taka próba wymagałaby zresztą zajęcia wyraźnego stanowiska w kwestii wzajemnej relacji pomiędzy kwalifikowaniem wypowiedzenia w kategoriach „zasadności” z art. 45 KP i klauzul generalnych z art. 8 KP. Tymczasem w odniesieniu do tej złożonej problematyki został w uzasadnieniu skargi podniesiony jedynie argument, który z powołaniem się na judykaturę pochodzącą z poprzedniego ustroju społeczno-ekonomicznego głosi, że jednemu żywicielowi rodziny, legitymującym się długoletnim stażem pracy, powinien pracodawca dokonujący w swoim zakładzie „reorganizacji” zaproponować – ze względu na zasady współzycia społecznego – inną i płacowo równorzędną pracę.

Pozwany pracodawca nie dokonywał jednak bliżej nie określonej „reorganizacji”, tylko – jak ustaliły Sądy obu instancji i czego nie kwestionuje skarżąca – borykając się z poważnymi trudnościami ekonomicznymi musiał w celu ratowania swej egzystencji zaplanować w 1998 r. redukcję zatrudnienia w ramach tzw. ogólnego zarządu o 33 etaty (faktyczna redukcja dotknęła 23 osoby). Program ten urzeczywistniał również w formie kumulacji stanowisk pracowniczych, co Sądy orzekające w sprawie trafnie uznały za zachowanie w pełni racjonalne. W razie kumulacji dwóch stanowisk pracy, obsada jednego z nich staje się dla pracodawcy zbędna. Naturalną kolejną rzeczą następuje wówczas wybór pracownika podlegającego zwolnieniu, przy czym swoboda tego wyboru, jako przejawu ogólniejszej i chronionej przez art. 20 i 22 Konstytucji RP swobody prowadzenia działalności gospodarczej, może być pracodawcy ograniczona tylko na podstawie ustawy. Skarżąca nie należy jednak do grupy osób, które korzystają z ustawowej gwarancji szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy. Zwolnienie skarżącej mogłoby zatem być kwestionowane co najwyżej na płaszczyźnie nadużycia prawa przez pracodawcę. Skarżąca nie twierdzi jednakże, iżby definitywne – zamiast zmieniającego – wypowiedzenie stosunku pracy otrzymała ze względu na swą trudną sytuację materialno – rodzinną.

W kasacji sugeruje się natomiast, że pracodawca powinien długoletni staż

pracy traktować jako równoważnik wyższych kwalifikacji zawodowych, a w konsekwencji nie oferować pracy A.S. tylko skarżącej, która w świetle zasad współżycia społecznego bardziej na to zasługuje. Wymagania kwalifikacyjne do rodzaju pracy określa jednak w zasadzie zainteresowany pracodawca, który decyduje też czy i w jakim ewentualnie stopniu lub zakresie w wymaganiach tych brać pod uwagę staż pracy (art. 102 KP). Preferowanie formalnych kwalifikacji, uzewnętrznionych dyplomem ukończenia określonej szkoły nie może więc być oceniane jako nadużycie przez pracodawcę prawa do wypowiedzenia umowy o pracę. Oceny tej nie zmienia fakt, iż wytypowany do zwolnienia – niżej kwalifikowany – pracownik ma na swym utrzymaniu dziecko odbywające studia, gdyż z tego tylko względu zwolnienie nie staje się sprzeczne z zasadami współżycia społecznego (art. 8 KP).

Z podanych wyższej przyczyn Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹² KPC orzekł, jak w sentencji.

=====